

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perawat bekerja di rumah sakit secara team dan terkoordinir dalam memberikan asuhan (World Health Organization, 2020). Perawat dibagi menjadi beberapa team yang ditempatkan di ruang yang berbeda-beda seperti ruang bersalin, ruang keperawatan anak, ruang *emergency*, ruang kritis dan lainnya. Ruang *emergency* dan unit kritis seperti ICU (*Intensive Care Unit*) merupakan lingkungan kerja yang penuh tekanan (Wulan & Rohmah, 2019). Pasien yang dirawat di ruangan tersebut umumnya dalam kondisi yang mengancam nyawa, sehingga menuntut perawat untuk selalu sigap dan cepat dalam bertindak. Kerja yang tinggi akan dapat memunculkan berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan stres. Stres yang dialami perawat tidak hanya berdampak pada kesejahteraan mereka, tetapi dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang mereka berikan (Aliftitah et al., 2018).

Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi produktivitas perawat, mengganggu konsentrasi, dan bahkan meningkatkan risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan klinis (Labrague et al., 2018). Ruang *emergency* dan unit kritis, di mana kondisi pasien bisa berubah dengan cepat, efek dari stres ini dapat sangat fatal. Kesalahan kecil yang dilakukan di bawah tekanan dapat berdampak besar terhadap keselamatan pasien (Wisudawan et al., 2024). Tingkat stres yang dialami perawat harus menjadi perhatian

utama dalam upaya meningkatkan kualitas layanan kesehatan di unit-unit tersebut. Stres kronis yang dialami perawat dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka. Perawat yang bekerja di lingkungan bertekanan tinggi, seperti ruang *emergency* dan unit kritis, lebih rentan mengalami *burnout*, gangguan tidur, dan masalah kesehatan lainnya (Mario & Katuuk, 2017). Stres yang berkepanjangan dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi dan komitmen mereka dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal (Wollah et al., 2017).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Durand et al (2019) di rumah sakit universitas Prancis, ditemukan bahwa 27,1% dari semua tenaga kesehatan, terutama yang bekerja di unit gawat darurat (UGD), mengalami tekanan kerja yang tinggi dan 19,3% dari mereka mengalami kelelahan, beban kerja berlebih, kekhawatiran melakukan kesalahan, ketidakpuasan terkait pekerjaan, dan lingkungan kerja yang menuntut adalah beberapa sumber stres dan kelelahan. Dalam sebuah survei yang melibatkan 860 orang, penelitian tersebut menunjukkan bahwa 68.1% perawat di China mengalami stres dan kelelahan (Yao et al., 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari et al. (2021) yang melibatkan 22 responden menunjukkan bahwa 36% perawat mengalami stres yang sangat berat, 32% mengalami stres yang berat, 23% mengalami stres yang sedang, dan 9% mengalami stres yang ringan. Contoh studi lain yang dilakukan pada perawat IGD di RSUD Tora Belo, Kabupaten Sigi, menunjukkan bahwa perawat mengalami tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, dari 19

responden, 15 perawat (78,9%) mengalami stres berat, sementara 4 perawat (21,1%) mengalami stres sedang. Sebagian besar perawat menghadapi beban kerja yang berat, seperti yang ditunjukkan oleh 16 perawat yang menjawab (84,2%) (Susanti et al., 2023).

Menurut Mo et al., (2020) sumber penyebab stres salah satunya yaitu cemas atau *anxiety*. Penelitian yang dilakukan terhadap 55 perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta menemukan bahwa ada hubungan antara stres kerja, umur, dan masa kerja dengan kelelahan kerja, dan bahwa stres kerja dan kelelahan kerja mempengaruhi perawat secara bersamaan (Dewi et al., 2016). Tingkat stres yang dialami perawat di ruang *Emergency* dan Ruang Kritis menjadi fokus utama dalam studi ini. Stress dapat disebabkan oleh kebutuhan untuk bertindak cepat dan tepat dalam situasi yang berubah-ubah secara dinamis (Desima, 2016). Dampak stres terhadap kesehatan fisik dan mental perawat juga merupakan hal yang tidak bisa diabaikan. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, mulai dari kelelahan, depresi, hingga gangguan tidur yang serius (Sonntag, 2018).

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas kasus yang ditangani di ruang *emergency* dan unit kritis, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor penyebab stres dan dampaknya terhadap kinerja perawat sangatlah penting. Langkah strategis yang terukur diperlukan untuk mengurangi stres demi menjaga kesejahteraan perawat serta keselamatan dan kualitas perawatan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat stres

perawat di ruang *emergency* dan unit kritis RSUD dr. Soedono Prov. Jawa Timur menggunakan instrumen yang valid.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka terdapat rumusan masalah pada penelitin ini mengenai bagaimana tingkat stres yang dialami perawat di ruang *Emergency* dan perawat di Ruang Kritis di RSUD dr. Soedono Madiun Provinsi Jawa Timur?

## **C. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum karya tulis ini adalah untuk menggambarkan tingkat stres perawat unit *emergency* dan unit kritis di RSUD dr. Soedono Prov. Jawa Timur.

### 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Menganalisis tingkat stress yang dialami perawat unit *emergency* di RSUD dr. Soedono Madiun Provinsi Jawa Timur.
- b. Menganalisis tingkat stress yang dialami perawat unit kritis di RSUD dr. Soedono Madiun Provinsi Jawa Timur.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Menambah referensi dalam bidang keperawatan, khususnya terkait tingkat stres perawat yang bekerja di unit *emergency* dan unit kritis.
- b. Menjadi dasar bagi pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai stres kerja pada perawat
- c. Mengembangkan wawasan akademik mengenai hubungan antara stres kerja dan kualitas layanan keperawatan, sehingga dapat digunakan sebagai referensi oleh peneliti lain.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Memberikan informasi bagi manajemen RSUD dr. Soedono Madiun tentang tingkat stres yang dialami perawat di unit *emergency* dan unit kritis, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam merancang kebijakan terkait kesejahteraan tenaga kesehatan.
- b. Membantu perawat untuk lebih memahami kondisi stres yang mereka alami.
- c. Mendorong institusi pelayanan kesehatan untuk meningkatkan program pendukung, seperti pelatihan manajemen stres, penambahan tenaga kerja, atau perbaikan lingkungan kerja.

- d. Membantu pihak akademisi dan pengelola institusi pendidikan keperawatan untuk mempersiapkan calon perawat menghadapi stres kerja di lingkungan kerja yang dinamis, khususnya di unit kritis.